厚生労働省
鳥取労働局

Press Release

鳥取労働局発表 令和２年７月３０日

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室 室長　周藤　明美 指導係長　山田　和広 電話　（０８５７）２９－１７０９

「いじめ・嫌がらせ」の相談がさらに増加

－令和元年度個別労働紛争解決制度の利用状況－

鳥取労働局（局長　石田（いしだ）　聡（さとし））では、このたび、「令和元年度個別労働紛争解決制度の利用状況」をまとめましたので公表します。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止と職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の３つの方法により対応しています。

鳥取労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナー（県内４か所）に寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんを的確に運用するなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組んでいきます。

【ポイント】

１．総合労働相談、あっせん申請件数は前年度より増加

・総合労働相談件数	6,300件	（前年度5,254件、前年度比19.9%増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,795件	（前年度1,807件、前年度比 0.7%減）
・助言・指導申出件数	56件	（前年度　75件、前年度比25.4%減）
・あっせん申請件数	28件	（前年度　24件、前年度比16.6%増）

２．民事上の個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」が508件と最多、次いで「自己都合退職」（346件）、「解雇」（338件）となり、この３項目が相談件数の５割近くを占める。

（主な相談内容の内訳）

・「いじめ・嫌がらせ」	508件	20.2%	（前年度443件、前年度比14.7%増）
・「自己都合退職」	346件	13.7%	（前年度320件、前年度比 8.1%増）
・「解雇」	338件	13.4%	（前年度252件、前年度比34.1%増）
・「労働条件の引き下げ」	205件	8.1%	（前年度213件、前年度比 3.8%減）
・「退職勧奨」	128件	5.1%	（前年度116件、前年度比10.3%増）
・「出向・配置転換」	82件	3.3%	（前年度 71件、前年度比15.4%増）
・「募集・採用」	76件	3.0%	（前年度 18件、前年度比 422%増）
・「賠償」	65件	2.6%	（前年度 85件、前年度比23.6%減）
・「懲戒処分」	50件	2.0%	（前年度 44件、前年度比13.6%増）
・ほか	719件	28.6%	（前年度623件、前年度比15.4%増）

※　「総合労働相談」・・・　労働問題のあらゆる分野について、労働者、事業主問わず、専門の相談員が面談あるいは電話により情報提供・相談に応じるもの。県内３か所の労働基準監督署（鳥取・米子・倉吉）及び労働局に「総合労働相談コーナー」を設置。

「助言・指導」　・・・　民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

「あっせん」　・・・　紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度。紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示。

【別添資料】

個別労働紛争解決制度の利用状況

個別労働紛争解決制度の利用状況

鳥取労働局

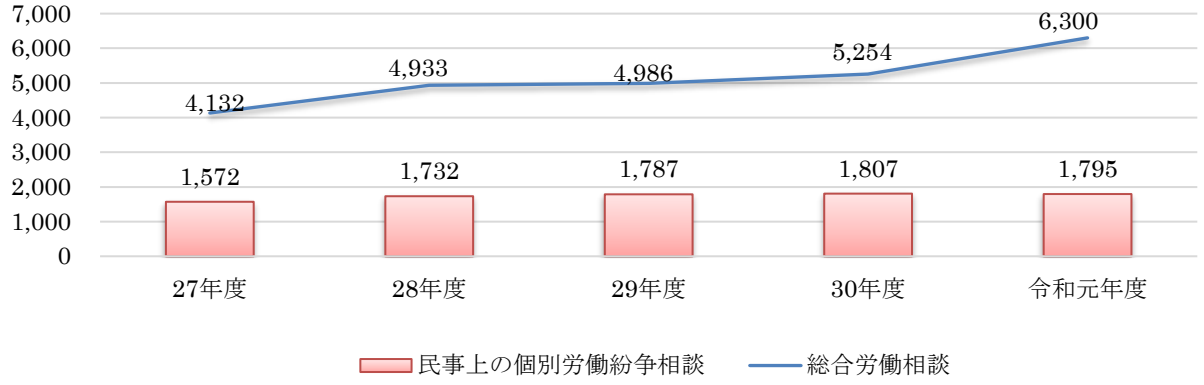
1　総合労働相談の状況

鳥取労働局では、労働局内及び県内３ヵ所の労働基準監督署内に労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置しています。

相談件数の総数は、近年は 4,000 件台を推移していましたが、平成 30 年度には 5,000 件台に達し、令和元年度にはさらに増加し 6,000 件台に達して、過去５年間で最多となりました。

しかし、労働基準法上の違反を伴わない、いじめ・嫌がらせや不当解雇など、いわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談（「個別労働紛争相談」）は 1,795 件（前年度 1,807 件）であり、前年度よりわずかに減少しました（第１図）。

第１図　個別労働紛争相談件数の推移

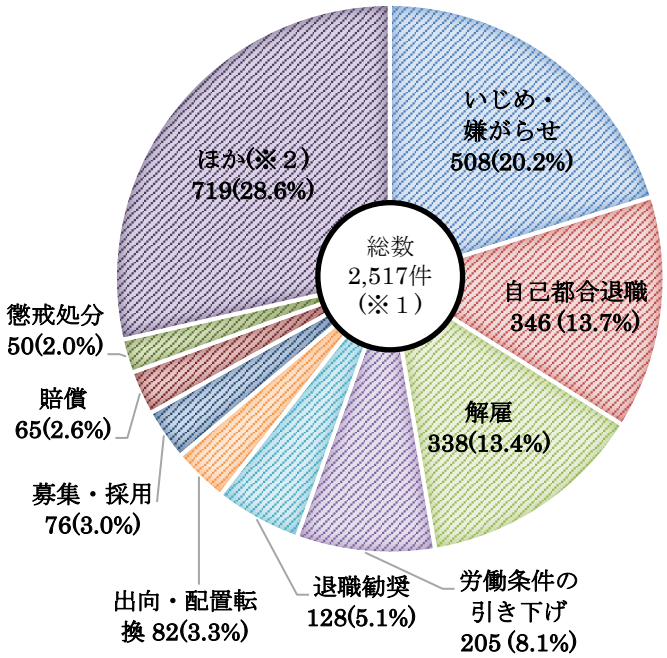


2　個別労働紛争の相談内容

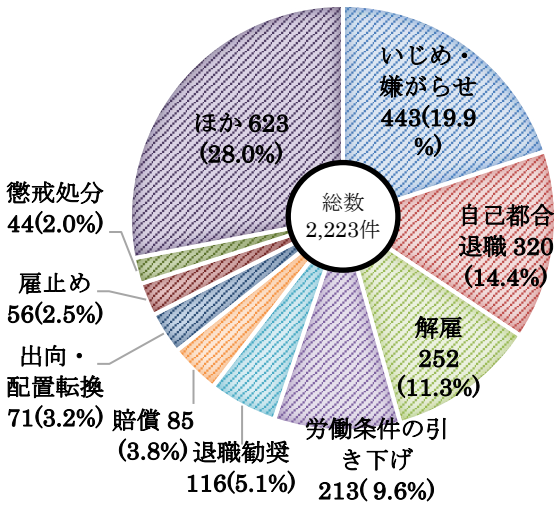
（１）相談内容別

令和元年度に寄せられた個別労働紛争相談の主な内容は、前年度に引き続き、「いじめ・嫌がらせ」（508 件）「自己都合退職」（346 件）、「解雇」（338 件）が多く、これら３種はいずれも増加の傾向がみられます（第２図）。

第２図　令和元年度　個別労働紛争相談の主な内容別の割合



（参考）平成 30 年度



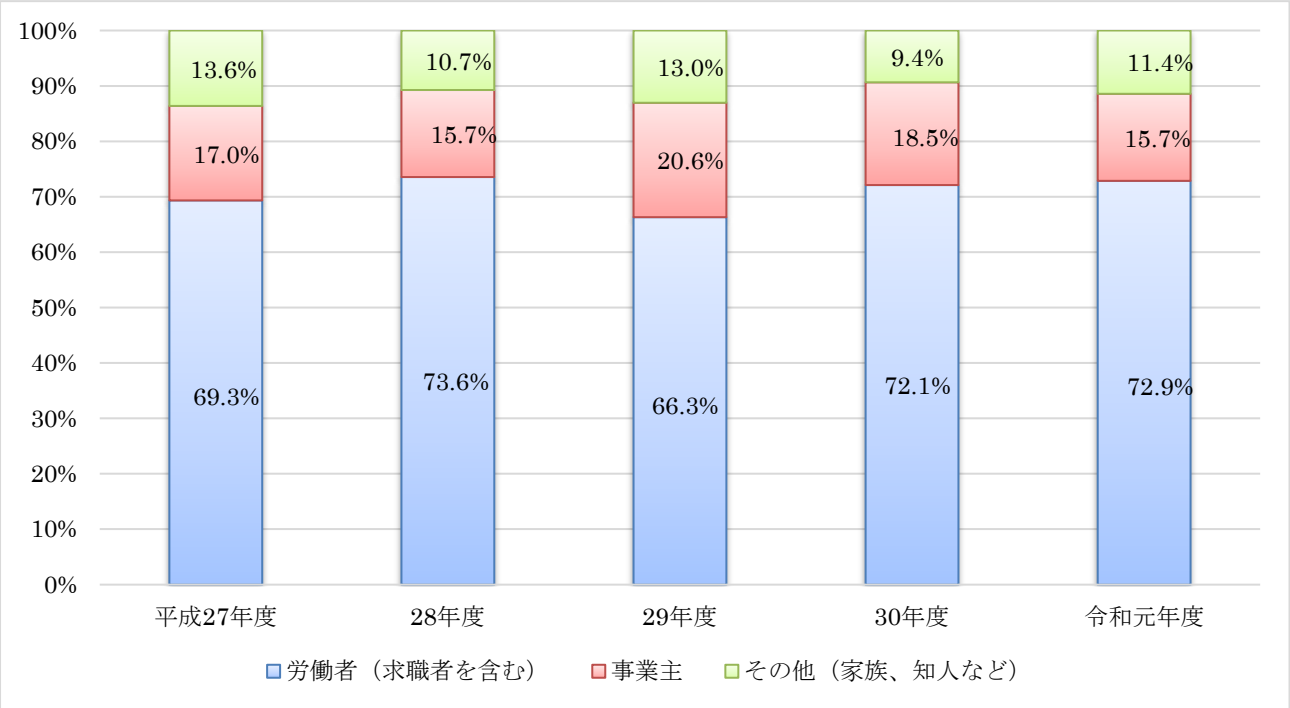
※１　１回の相談が複数の内容に該当するものもあるため、相談件数 1,795 件よりも多くなる。

※２　内訳は６ページ２（２）に記載。

（２）相談者の種類別の割合

令和元年度に個別労働紛争に関する相談をした相談者の割合は、労働者（求職者を含む。）が 72.9 %（1,308 件）と大半を占め、事業主からの相談は 15.7%（282 件）、その他（家族・知人など）が 11.4%（205 件）となっており、労働者からの相談が大半を占めるという状況は例年と変わりません（第３図）。

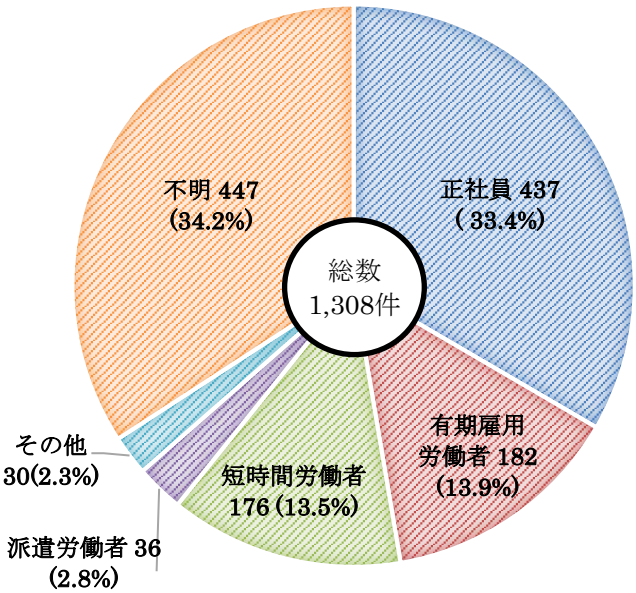
第３図　個別労働紛争相談の相談者構成の推移



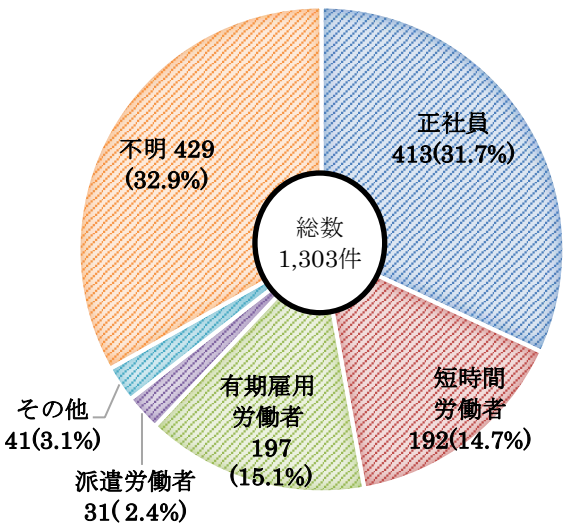
（３）個別労働紛争における労働者の就労形態の割合

令和元年度の個別労働紛争に関する相談をした労働者の就労状況別割合を見ると、正社員が 437 人（全体の 33.4%）と最も多く、その割合は平成 30 年度と比べてほとんど変化はありませんが、有期雇用労働者と短時間労働者の割合の逆転がみられました（第４図）。

第４図　令和元年度　個別労働紛争相談における労働者の就労状況別の割合



（参考）平成 30 年度

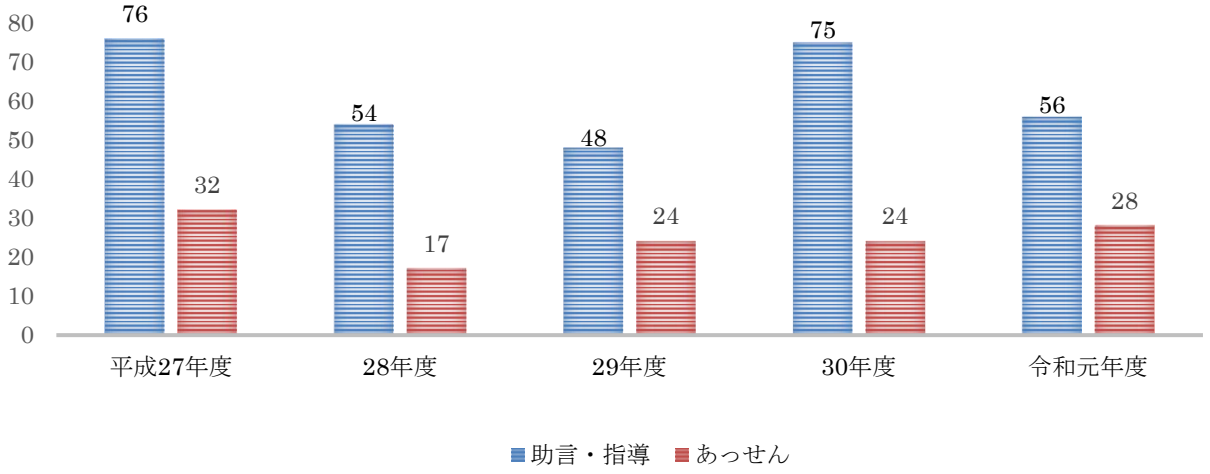


３　鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの申請状況

個別労働紛争の迅速かつ適正な解決を支援するために、個別労働紛争解決制度において労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会のあっせんによる解決援助サービスを提供しています。

令和元年度における助言・指導の申出件数は 56 件、あっせん申請件数は 28 件となり、助言・指導申出件数は減少したものの、あっせん申請件数は増加しました（第５図）。

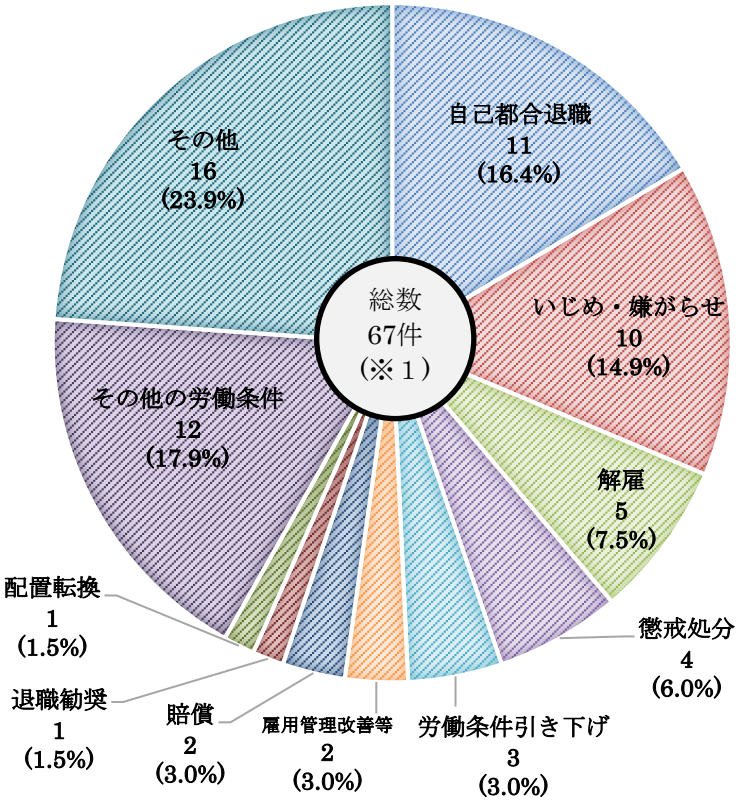
第５図　助言・指導及びあっせんの受付件数の推移



４　鳥取労働局長による助言・指導

令和元年度に受理した助言・指導の申出の主な内容は、「自己都合退職」が 11 件（16.4%）「いじめ・嫌がらせ」10 件（14.9%）、「解雇」5 件（7.5%）、「労働条件引き下げ」３件（4.5%）、などとなっています（第６図）。

第６図　令和元年度　助言・指導の申出内容別の割合



【助言・指導とは】
個別労働紛争の問題点を指摘し、紛争当事者に対して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

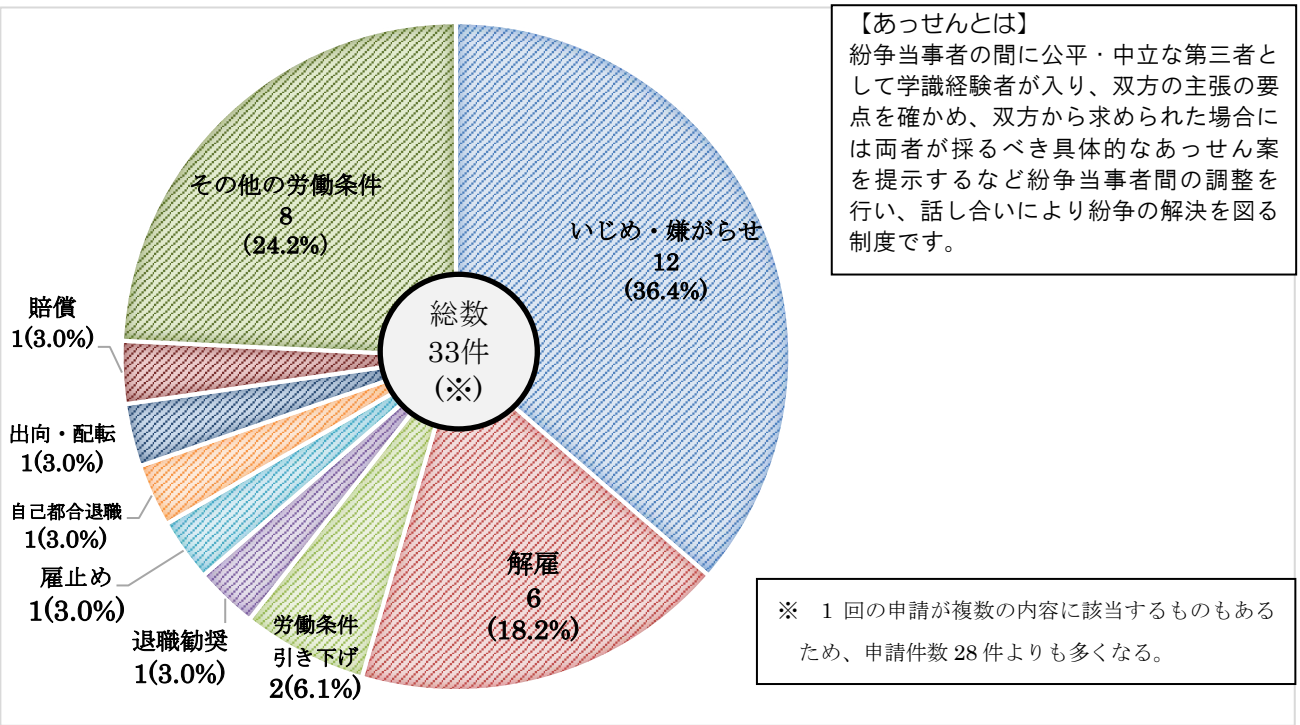
※１　１回の申出が複数の内容に該当するものもあるため、申出件数 56 件よりも多くなる。

５　鳥取労働紛争調整委員会によるあっせん

（１）あっせん申請の内容

令和元年度に受理したあっせん申請の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」12 件（36.4%）が最も多く、次いで「解雇」6 件（18.2%）と続き、その他はほぼ同数です（第７図）。

第７図　令和元年度　あっせん申請に関する紛争の内容別の割合



（２）あっせんの処理結果

令和元年度にあっせんの手続を終了した 27 件のうち、当事者が合意したものは 17 件（62.9%）で、合意に至らずあっせんを打切ったものが 10 件（不参加４件、不調６件）（37.0%）です。

直近５年間のあっせんの処理結果は下表のとおりです。

表　直近５年間におけるあっせん処理結果の推移

年度	H27	28	29	30	R1
あっせん手続終了件数	34	17	26	22	27
参加件数	22	9	21	16	23
参加率（%）	64.7	52.9	80.8	72.7	85.1
合意件数	15	9	17	13	17
合意率（%）	44.1	52.9	65.4	59.0	62.9
打切り件数（不参加・不調）	16	7	9	8	10
申請の取下げ	3	1	0	1	0

【助言・指導の例】

事例１：年次有給休暇に係る助言・指導	
事案の概要	年次有給休暇について、使用者から、使用理由を求められる、勝手に使用される等の問題があったところ、労働者が使用者に対して話をするも改善がみられないことから、助言を求めて申し出があったもの。
助言・指導の内容	労働局から使用者側に対し年次有給休暇の取得に関する考え方を丁寧に説明したところ、使用者側が年次有給休暇制度について無理解であったことを認め、対応の改善が行われたもの。
事例２：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	労働者が退職を希望して退職届を使用者側に提出するも、人手が足りないことを理由に退職を慰留され続け、いつまで経っても退職できないという紛争につき助言を求めて申し出があったもの。
助言・指導の内容	労働局から使用者側に対し労働者の主張や退職に関する考え方等を丁寧に説明したところ、使用者側が対応について非を認め、結果当事者双方で改めて話し合いが持たれ、双方が納得する期日に退職が行われたもの。

【あっせんの例】

事例：１　パワーハラスメントに関するあっせん	
事案の概要	労働者が上司から厳しい言葉をかけられたことについて、パワーハラスメントにあたるとして慰謝料の支払いを求めたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員が当事者双方から丁寧に聴き取り事情を把握したところ、上司の発言の意図について労働者に誤解があったということが明らかになったため、あっせん委員から労働者に対し上司の真意を説明したところ、労働者が納得して互いのわだかまりが氷解し、さらに使用者側が気持ちとしてわずかの解決金を支払って和解に至ったもの。
事例：２　退職金に係るあっせん	
事案の概要	退職金に関して明確な定めがなかった事業場において、退職金額について労働者が納得しなかったため、労使の間で紛争となっており、労働者が使用者に対して退職金額の増額を求めたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員が当事者双方から話を聞き、労働者の仕事内容、事業場における他の労働者の退職金額などを勘案し、一般的に適正と思われる退職金額を双方に説明した。そのうえで、使用者側に対し、対応可能な限度での退職金増額を求めたところ、使用者側が一定額の増額に応じ、労働者も当該金額に納得して、お互い合意の上で解決に至ったもの。

個別労働紛争解決制度の運用状況

（平成 31 年４月１日～令和２年３月 31 日）

1　総合労働相談コーナーに寄せられた相談　　6,300 件
　相談者の種類
　労働者　3,096 件(49.1%)　　事業主　2,211 件(35.1%)　　その他　993 件(15.7%)

2　民事上の個別労働紛争に係る相談の件数　　1,795 件
（１）相談者の種類
　労働者　1,308 件(72.8%)　　事業主　282 件(15.7%)　　その他　205 件(11.4%)

（２）紛争の内容（内容の内訳は複数にまたがる事案もあるため合計が 2,517 件となる。）
　いじめ・嫌がらせ 508 件　　自己都合退職 346 件　　解雇 338 件　　労働条件の引下げ 205 件
　退職勧奨 128 件　　出向・配置転換 82 件　　募集・採用 76 件　賠償 65 件　　懲戒処分 50 件
　ほか　719 件
　（雇止め 46 件　　雇用管理改善 32 件　　定年・年齢差別 16 件　　人事評価 6 件　　昇給・昇格 8 件
　採用内定取消 5 件　　労働契約の承継 2 件　　教育訓練 2 件　その他の労働条件（※1）　252 件
　その他（※2）　350 件）

　※1　その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
　※2　その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの（離職票、源泉徴収票不交付など）

3　労働局長による助言・指導の件数
（１）　助言・指導の申出の受付を行った件数　56 件
　紛争の内容（申出内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が 67 件となる。）
　自己都合退職 11 件　　いじめ・嫌がらせ 10 件　　解雇 5 件　　懲戒処分 4 件
　労働条件の引下げ 3 件　　賠償　2 件　　雇用管理改善等 2 件　出向・配置転換　1 件
　退職勧奨 1 件　　その他の労働条件 12 件（※１）　　その他 16 件（※２）
　※1　その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
　※2　その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの（研修費用の返還など）

（２）助言・指導の手続を終了した件数　55 件
　終了の区分
　助言（口頭、文書）の実施　53件　　（うち解決したもの　48 件）
　取下げ　　2 件
　※受理と手続終了数値（紛争内容含む）は年度跨ぎのものがあるため一致しない（あっせんも同じ）。

4　紛争調整委員会によるあっせんの件数
（１）あっせんの申請の受理を行った件数　28 件
　紛争の内容（申請内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が 33 件となる。）
　いじめ・嫌がらせ 12 件　　解雇 6 件　　雇止め 1 件　　退職勧奨 1 件　　労働条件引き下げ　2 件
　出向・配置転換　1 件　賠償 1 件　　自己都合退職 1 件　　その他の労働条件 8 件（※1）
　※1　その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件

（２）あっせんの手続を終了した件数　27 件
　終了の区分　　当事者間の合意の成立　17 件　　打ち切り 10 件